

Verfahrensgang

ArbG Frankfurt/Main, Urt. vom 17.06.2021 – 10 Ca 7906/20

ArbG Frankfurt/Main, Urt. vom 01.03.2022 – 10 Ca 5080/21

LAG Hessen, Urt. vom 16.11.2023 – 11 Sa 794/22

BAG, Teilurt. vom 18.06.2025 – 2 AZR 91/24 (B)

BAG, Beschl. vom 18.06.2025 – 2 AZR 91/24 (A), [IPRspr 2025-139](#)

BAG, Beschl. vom 28.01.2026 – 5 AS 4/25

Rechtsgebiete

Arbeitsrecht → Individualarbeitsrecht

Allgemeine Lehren → Eingriffsnormen

Allgemeine Lehren → Rechtswahl

Leitsatz

§ 615 Satz 1 BGB ist eine zwingende Norm i.S.v. Art. 30 Abs. 1 EGBGB a.F.

Der Staat, in dem i.S.d. Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB a.F. die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, bezieht sich auf den Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine beruflichen Tätigkeiten tatsächlich ausübt, und – in Ermangelung eines Mittelpunkts seiner Tätigkeiten – auf den Ort, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Tätigkeiten verrichtet. Hinsichtlich des Ortes, an dem Flugpersonal gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, ist von einer indiziengestützten Methode auszugehen, mit der in Zweifelsfällen der Ort, von dem aus der Arbeitnehmer den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt, zu bestimmen ist. [LS der Redaktion]

Rechtsnormen

ArbGG § 45

BGB §§ 305 ff.; BGB § 307; BGB § 615; BGB § 622

EGBGB Art. 27 ff.; EGBGB Art. 30; EGBGB Art. 31

Klausel-RL 93/13/EWG Art. 2

Rom I-VO 593/2008 Art. 3; Rom I-VO 593/2008 Art. 8; Rom I-VO 593/2008 Art. 9; Rom I-

VO 593/2008 Art. 28

ZPO § 148

Sachverhalt

[Siehe auch die Parallelentscheidungen des BAG vom 18.06.2025 – 2 AZR 102/24 (A), 2 AZR 96/24 (A), 2 AZR 99/24 (A), 2 AZR 97/24 (A).]

Die Parteien streiten u.a. darüber, ob und ggf. zu welchem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis – insbesondere durch eine Kündigung der Beklagten vom 29. September 2020 zum 1. Oktober 2020 – aufgelöst wurde sowie damit in Zusammenhang stehende Annahmeverzugslohnansprüche.

Die Beklagte ist ein Luftfahrtunternehmen mit Sitz in Chicago, Illinois. Sie unterhielt eine „Inflight Service Base“ am Flughafen Frankfurt am Main (im Folgenden nur Frankfurt). Die Klägerin, eine deutsche Staatsangehörige mit Wohnsitz in Deutschland, arbeitete auf Grundlage eines in Chicago geschlossenen schriftlichen Vertrags vom 7. April 1997 als Flugbegleiterin mit Heimatbasis Frankfurt zu einer durchschnittlichen monatlichen Vergütung von ... Euro brutto. In ihrem Arbeitsvertrag haben die Parteien die Geltung des Rechts der Vereinigten Staaten von Amerika vereinbart. Die Klägerin wurde zuletzt auf Langstreckenflügen zwischen Frankfurt und den USA eingesetzt. Ihre Einsätze begannen und endeten – wie die Einsätze aller anderen der Basis in Frankfurt zugeordneten Flugbegleiter auch – stets an ihrer Heimatbasis am Flughafen Frankfurt. Mit einer E-Mail vom 29. September 2020 kündigte die Beklagte das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis zum 1. Oktober 2020. Die Klägerin hat sich mit ihrer Klage u.a. gegen eine Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund dieser Kündigung gewandt. Das

Berufungsgericht hat angenommen, die Kündigung vom 29. September 2020 beende das Arbeitsverhältnis der Parteien, allerdings erst mit Ablauf des 30. April 2021. Die hiergegen von beiden Parteien eingelegten Revisionen hat der Senat mit einem Teilurteil (18. Juni 2025 – 2 AZR 91/24 (B) –) zurückgewiesen.

Die Klägerin hat ferner u.a. geltend gemacht, ihr stünden gegen die Beklagte Annahmeverzugslohnansprüche für den Zeitraum Oktober 2020 bis April 2021 sowohl nach US-amerikanischem als auch nach deutschem Recht zu. Das Berufungsgericht hat die Klage betreffend Annahmeverzugslohnansprüche der Klägerin abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin die geltend gemachten Ansprüche weiter.

Aus den Entscheidungsgründen:

[9] B. Der Senat ist derzeit an einer Entscheidung über die zulässige Revision der Klägerin betreffend die von ihr geltend gemachten Annahmeverzugslohnansprüche gehindert. Es steht zwar aufgrund des Teilurteils des Senats vom heutigen Tag (– 2 AZR 91/24 (B) –) rechtskräftig fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht – wie von der Beklagten beabsichtigt – bereits zum 1. Oktober 2020, sondern erst zum 30. April 2021 geendet hat. Annahmeverzugslohnansprüche der Klägerin ergeben sich dabei nicht aus dem von den Parteien gewählten US-amerikanischen Recht. Nach Ansicht des Senats können sie aber aus § 615 Satz 1 BGB als dem ohne Rechtswahl für die Klägerin geltenden günstigeren Recht folgen, da es sich insoweit um eine iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB in der bis 16. Dezember 2009 geltenden Fassung (aF) zwingende Norm handelt. Damit weicht der Senat in einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage von der Rechtsauffassung des Fünften Senats (29. März 2023 – 5 AZR 55/19 ([IPRspr 2023-150](#)) – Rn. 75) ab. Daher bedarf es nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG einer Anfrage bei diesem Senat, ob er an seiner bisherigen Rechtsauffassung festhält. Bis zu dessen Entscheidung ist das nicht durch Teilurteil erledigte Verfahren entsprechend § 148 ZPO auszusetzen.

[10] I. Das anwendbare materielle Recht bestimmt sich vorliegend nach Art. 27 ff. EGBGB aF. Die Rom I-VO findet keine Anwendung, weil der Arbeitsvertrag der Parteien vor dem 17. Dezember 2009 (vgl. Art. 28 Rom I-VO) geschlossen wurde und es in der Folgezeit keine umfangreiche Vertragsänderung gab, die der Sache nach zu einer Ersetzung des bisherigen Vertrags geführt hätte (vgl. EuGH 18. Oktober 2016 – C-135/15 – [Nikiforidis] Rn. 35 ff.; BAG 7. Mai 2020 – 2 AZR 692/19 ([IPRspr 2020-142](#)) – Rn. 20). Im Übrigen stellte sich die Rechtslage im Streitfall gemäß Art. 3, 8 und 9 Rom I-VO nicht anders dar als nach Art. 27 ff. EGBGB aF (vgl. BAG 2. März 2017 – 2 AZR 698/15 ([IPRspr 2017-103](#)) – Rn. 20).

[11] II. Der Klägerin stehen keine Annahmeverzugslohnansprüche nach dem gewählten US-amerikanischen Recht zu.

[12] 1. Die Parteien haben wirksam gemäß Art. 27 Abs. 1 EGBGB aF US-amerikanisches Recht für ihr Arbeitsverhältnis gewählt.

[13] a) Sie haben nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Geltung des Rechts der Vereinigten Staaten von Amerika – insbesondere das Vertragsstatut des Bundesstaats Illinois – einschließlich des Railway Labor Act und der AFA-Vereinbarung vereinbart. Bei letzterer handelt es sich um einen von der Beklagten und der US-amerikanischen Gewerkschaft „Association of Flight Attendants“ (AFA) auf Basis des Railway Labor Act geschlossenen Vertrag zu den Arbeitsbedingungen der Flugbegleiter. In der AFA waren alle bei der Beklagten tätigen Flugbegleiter, auch die Klägerin, Mitglied.

[14] b) Aus Sicht des Senats bestehen an der Wirksamkeit der Rechtswahl keine Bedenken. Solche sind auch von den Parteien nicht erhoben worden. Allerdings hat der Neunte Senat in einem obiter dictum angenommen, es spreche einiges dafür, dass eine Rechtswahlklausel gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sein könne. Dies könne insbesondere der Fall sein, wenn dem Arbeitnehmer der unzutreffende Eindruck vermittelt werde, auf den Vertrag sei nur das gewählte Recht anwendbar, ohne auf die Ausnahme der zwingenden Bestimmungen nach Art. 8 Abs. 1 Satz 2 Rom I-VO hinzuweisen (vgl. BAG 23. Januar 2024 – 9 AZR 115/23 ([IPRspr 2024-20](#)) – Rn. 47, BAGE 182, 305). Insoweit weist der Senat ergänzend jedoch zum einen darauf hin, dass die dort zitierten Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union (3. Oktober 2019 – C-272/18 – Rn. 58 iVm. 28. Juli 2016 – C-191/15 – Rn. 71) allein

Verbraucherverträge betreffen. Arbeitsverträge sind dagegen nach Erwägungsgrund 10 und nach Art. 2 Buchst. b der Richtlinie 93/13/EWG vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen (im Folgenden Klausel-RL) unionsrechtlich keine Verbraucherverträge (vgl. auch EuGH 20. Oktober 2022 - C-604/20 - [ROI Land Investments] Rn. 55). Zum anderen ist für die Wirksamkeit der Rechtswahl - auch bei einer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltenen Rechtswahlklausel - gemäß Art. 27 Abs. 4 iVm. Art. 31 Abs. 1 EGBGB aF das von den Parteien gewählte Recht maßgeblich (vgl. BGH 26. Oktober 1993 - XI ZR 42/93 (IPRspr. 1993 Nr. 37) - zu II 2 a aa der Gründe, BGHZ 123, 380; zur Rom I-VO: vgl. BGH 24. März 2022 - I ZR 52/21 ([IPRspr 2022-260](#)) - Rn. 28, BGHZ 233, 153; MüKoBGB/Martiny 9. Aufl. Rom I-VO Art. 3 Rn. 101, 106; Grüneberg/Thorn BGB 84. Aufl. Rom I Art. 3 Rn. 9). Eine Überprüfung der vorliegend erfolgten Wahl US-amerikanischen Rechts am Maßstab der §§ 305 ff. BGB oder der Klausel-RL schiedet danach aus.

[15] 2. Aus dem gewählten US-amerikanischen Recht folgen keine Annahmeverzugslohnansprüche der Klägerin.

[16] a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend und im Anschluss an das von ihm eingeholte Sachverständigengutachten zum US-amerikanischen Arbeitsrecht ausgeführt, dass weder das Recht des Bundesstaats Illinois noch US-amerikanisches Bundesrecht eine solche Anspruchsgrundlage kennen, da nach diesen Rechtsgrundlagen nur abgerufene Arbeitsleistung vergütet wird und es an einem substantiierten Vortrag der Klägerin fehlt, dass eine an einem unzulässigen Unterscheidungsmerkmal anknüpfende Ungleichbehandlung vorliegt. Hiergegen hat die Klägerin keine konkreten Rügen erhoben.

[17] b) Annahmeverzugslohnansprüche ergeben sich auch nicht aus der AFA-Vereinbarung, wie die Klägerin meint. Dabei kann es dahinstehen, ob die Begründung des Landesarbeitsgerichts zutrifft, wonach das Ergebnis bereits daraus folgt, dass ein Gericht einen solchen Anspruch nicht anstelle des „System Board“ zusprechen könne. Auf die diesbezüglichen Ausführungen in der Revisionsbegründung der Klägerin zur fehlenden Verbindlichkeit eines Schiedsverfahrens durch das „System Board“ kommt es nicht weiter an, da jedenfalls Voraussetzung eines solchen Anspruchs wäre, dass eine Unwirksamkeit der Kündigung nach US-amerikanischem Recht bzw. der AFA-Vereinbarung vorläge. Das wird auch im vom Landesarbeitsgericht eingeholten Gutachten zu Rechtsfragen des US-amerikanischen Arbeitsrechts herausgestellt („regelmäßiger Ansatzpunkt insoweit allerdings: unwirksame Kündigung“). Nach dem Teilurteil des Senats (18. Juni 2025 - 2 AZR 91/24 (B) -) ist das aber gerade nicht der Fall, weil - selbst wenn sich aus der AFA-Vereinbarung ein marginaler Kündigungsschutz ergäbe - dieser durch eine weitere Vereinbarung der Beklagten mit der AFA wieder aufgehoben worden ist. Insoweit liegt nach US-amerikanischem Recht, auch unter Berücksichtigung der AFA-Vereinbarung keine unwirksame Kündigung vor. Die Annahme des Senats, es seien die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB einzuhalten, betrifft allein deutsches Recht, auf das es nach Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF nur ankommt, weil es zwingend ist. Dies ändert aber nichts an der uneingeschränkten Wirksamkeit der Kündigung nach US-amerikanischem Recht, nachdem die AFA ausweislich der Feststellungen im Berufungsurteil mit der Beklagten eine Vereinbarung getroffen hat, dass die Flugbegleiter zum 1. Oktober 2020 entlassen werden können.

[18] III. Das Landesarbeitsgericht hat ohne revisiblen Fehler angenommen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin ohne Rechtswahl objektiv deutsches Vertragsstatut Anwendung gefunden hätte, ohne dass eine engere Verbindung zu den USA bestand. Die Anwendung deutschen Rechts wäre für die Klägerin auch günstiger.

[19] 1. Nach Art. 30 Abs. 2 Nr. 1 EGBGB aF ist auf Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse das Recht des Staats objektiv anwendbar, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist. Das Kriterium des Staats, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, bezieht sich auf den Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine beruflichen Tätigkeiten tatsächlich ausübt, und - in Ermangelung eines Mittelpunkts seiner Tätigkeiten - auf den Ort, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Tätigkeiten verrichtet (vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 ([IPRspr 2020-142](#)) - Rn. 24). Hinsichtlich des Ortes, „an dem“ Flugpersonal gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, ist von einer indiziengestützten Methode auszugehen, mit der in Zweifelsfällen der Ort, „von dem aus“ der Arbeitnehmer den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber tatsächlich erfüllt, zu bestimmen ist (vgl. BAG 7. Mai 2020 - 2 AZR 692/19 ([IPRspr 2020-142](#)) - Rn. 26). Für diese Beurteilung sind letztlich dieselben

Aspekte maßgeblich wie bei der Bestimmung der internationalen Zuständigkeit der deutschen Gerichte (vgl. BAG 22. August 2024 – 2 AZR 251/23 ([IPRspr 2024-131](#)) – Rn. 20 ff.; 7. Mai 2020 – 2 AZR 692/19 ([IPRspr 2020-142](#)) – Rn. 27 ff.). Sollen Einzelumstände auf engere Verbindungen zu einem anderen Staat verweisen, müssen sie insgesamt das Gewicht der einschlägigen Regelanknüpfung, wie sie sich aus der Heimatbasis ergibt, deutlich übersteigen (vgl. BAG 7. Mai 2020 – 2 AZR 692/19 ([IPRspr 2020-142](#)) – Rn. 31).

[20] 2. Die Würdigung des Berufungsgerichts und die Gewichtung der von ihm festgestellten Anknüpfungsmomente ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt überprüfbar, soweit sie auf tatsächlichem Gebiet liegt. Es muss im Rahmen des ihm zukommenden Beurteilungsspielraums alle Gesichtspunkte berücksichtigen, die das Arbeitsverhältnis kennzeichnen, und den- oder diejenigen würdigen, die seiner Ansicht nach am maßgeblichsten sind (vgl. BAG 7. Mai 2020 – 2 AZR 692/19 ([IPRspr 2020-142](#)) – Rn. 32, 34).

[21] 3. Nach diesem Maßstab ist die tatrichterliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts, auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin hätte ohne Rechtswahl objektiv deutsches Vertragsstatut Anwendung gefunden, nicht zu beanstanden. Es hat bereits bei der Frage nach der internationalen Zuständigkeit der deutschen Gerichte alle maßgeblichen Umstände zum gewöhnlichen Arbeitsort der Klägerin in den Blick genommen und hierauf verwiesen. Revisionsrechtlich erhebliche Fehler sind weder zu erkennen noch werden sie von der Beklagten im Rahmen ihrer Revision aufgezeigt. Vielmehr setzt sie nur ihre Meinung gegen die des Berufungsgerichts.

IV. ...

Fundstellen

LS und Gründe

AP, Nr. 186 zu § 615 BGB

NZA, 2025, 1555

ZIP, 2025, 3172

Volltext

Link, [BAG \(bundesarbeitsgericht.de\)](#).

Link, [openJur](#)

Link, [Rechtsinformationen des Bundes](#)

nur Leitsatz

BB, 2025, 2547

Permalink

<https://ipspr.mpipriv.de/2025-139>

Lizenz

Copyright (c) 2024 [Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht](#)



Dieses Werk steht unter der [Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz](#).